



GUIDE SYNDICAL

SPECIAL

Protection fonctionnelle



CGT Éduc'action — 263 rue de Paris, case 549, 93515 Montreuil Cedex 01.55.82.76.55

@ unsen@cgteduc.fr 🌐 www.cgteduc.fr 🌐 CGT-Éducaction



Scannez ce QR-code pour obtenir du matériel militant supplémentaire en lien avec le thème.

Voici le guide syndical concernant la **protection fonctionnelle**. Cette dernière est la protection due par l'administration à ses agent·es en raison de leurs fonctions. En tant qu'agent·e public·que, si vous êtes victime d'une agression ou que votre responsabilité civile ou pénale est mise en cause, en lien ou compte tenu de vos fonctions ou de votre qualité d'agent·e public·que, la collectivité publique doit vous protéger. C'est ce qui s'appelle la protection fonctionnelle. Tous les ans, il y a un bilan annuel fait par la Direction des Affaires Juridiques (DAJ) où il est indiqué le nombre de protections fonctionnelles ainsi que le nombre de refus par académie, par niveau... Vous pouvez obtenir ces informations en scannant le QR code.

LE CADRE LÉGAL

Que dit la loi ?

La protection fonctionnelle couvre les fonctionnaires, mais également les stagiaires, les élèves fonctionnaires, les agent·es contractuel·les de droit public, les vacataires. Les collaborateur·rices occasionnel·les du Service public, qu'ils·elles soient salarié·es mis·es à disposition par une entreprise ou agent·es non titulaires recruté·es à l'étranger, peuvent aussi bénéficier de la protection fonctionnelle si les faits concernent directement le service. La protection fonctionnelle peut également s'étendre aux membres de la famille si les faits en lien avec la fonction de l'agent·e les impactent.

La protection fonctionnelle couvre les faits suivants :

- Actes de violence, de menaces, d'injures, de diffamation, de harcèlement.
- S'il existe un risque réel d'atteinte grave à l'intégrité physique.
- En cas de poursuites civiles ou pénales pour des faits sans faute professionnelle de l'agent·e. C'est également le cas si l'agent·e est placé·e en garde à vue, auditionné·e en qualité de témoin assisté·e, ou si une proposition de mesure de composition pénale ou médiation pénale a été enclenchée.

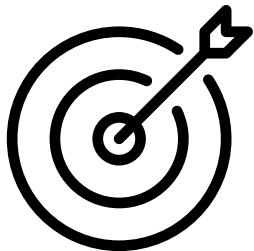
La protection fonctionnelle sera cependant refusée en cas de faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions, lorsque les attaques ou poursuites n'ont aucun lien avec les fonctions, lorsque l'on est victime d'une infraction involontaire (accident de la circulation par exemple).

En cas de rejet de la protection fonctionnelle, alors que la situation n'entre pas dans les motifs précédents, un recours gracieux ou hiérarchique peut être réalisé. Il est également possible de saisir le·la juge administratif·ve dans les 2 mois ayant suivi le refus explicite ou implicite (absence de réponse à votre demande pendant plus de 2 mois).



**Protection fonctionnelle :
Article L134-1 à L134-12
du Code général de la
Fonction Publique**

Quelle démarche entreprendre ?



Si vous êtes victime ou poursuivi·e...

Si vous êtes victime d'une attaque ou poursuivi·e devant une juridiction civile ou pénale pour une faute de service, vous devez en informer sans délai votre hiérarchie. L'administration compétente est celle qui vous emploie ou vous employait à la date des faits en cause.

À ce titre, il vous appartient de formaliser votre demande de protection fonctionnelle par écrit. Votre demande doit être motivée et comporter toutes les précisions utiles sur les faits ou les poursuites pour lesquels vous sollicitez la protection fonctionnelle, notamment les documents établissant le lien entre les attaques et vos fonctions.



La protection fonctionnelle doit être demandée à chaque étape de la procédure, c'est-à-dire au moins à chaque instance (en première instance, en appel, en cassation). En effet, son extension n'est pas acquise automatiquement. L'administration doit vérifier que les conditions de mise en œuvre de la protection sont toujours remplies. Elle vérifie également que l'action envisagée n'est pas manifestement dépourvue de toute chance de succès, par exemple si les faits sont prescrits.

Si aucun texte n'encadre le délai dans lequel votre demande doit être déposée, il est préférable que vous la formuliez en même temps que votre dépôt de plainte en cas d'attaque ou dès que vous avez connaissance :

- du déclenchement de poursuites civiles ou pénales à votre encontre ;
- de toute mesure susceptible d'être prise à votre encontre en amont du déclenchement de poursuites pénales (par exemple : audition en vue d'un placement en garde à vue, placement sous le statut de témoin assisté·e...).

Cette précaution vous évitera, dans le cadre de la procédure pénale ou de la procédure civile, d'avancer les frais d'avocat et, dans le cadre de la procédure civile, d'avancer le montant des condamnations civiles prononcées à votre encontre.



Dans la situation où vous feriez l'objet d'une mise en danger réelle du fait d'une attaque imminente et que votre administration en est informée, elle doit agir pour vous protéger sans que vous n'ayez à en formuler la demande. Cependant, pour garantir une protection rapide et efficace, il est important que vous informiez votre administration dès que vous avez connaissance d'une telle situation.

Quelles sont les mesures de protection dont je peux bénéficier ?

La mise en œuvre de la protection fonctionnelle repose sur des mesures de prévention, de protection, d'assistance et de réparation. Il appartient à l'administration de déterminer, dans chaque situation, les mesures les plus appropriées lui permettant de remplir son obligation, compte tenu des circonstances. Les mesures prises doivent néanmoins assurer une protection réelle, permettre de faire cesser les atteintes dont l'agent·e est victime et réparer le préjudice qui en a résulté. Elles ne se limitent donc pas uniquement à la prise en charge des honoraires d'avocat et des frais de procédure, même si cette intervention financière est fréquente. La liste qui suit n'est pas exhaustive, il s'agit seulement d'exemples.

 **Des mesures de prévention** qui peuvent consister en l'existence d'un dispositif permettant de recueillir les signalements des agent·es qui s'estiment victimes, via une adresse courriel générique ou un numéro de téléphone dédiés, un formulaire intranet, une cellule spécialisée.

 **Des mesures de protection** qui peuvent prendre la forme :

- d'une protection matérielle et physique de l'agent·e ou de sa famille (changement du numéro de téléphone et/ou de l'adresse électronique professionnels, changement d'affectation, signalement aux autorités policières ou judiciaires, demande de protection du domicile, dépôt de plainte) ;
- d'une enquête administrative au sein des services, susceptible de conduire au déplacement d'office et/ou au déclenchement d'une procédure disciplinaire à l'encontre de l'auteur·e de l'attaque, si celui-ci est agent·e public·que.

 **Des mesures d'assistance diverses**, telles que :

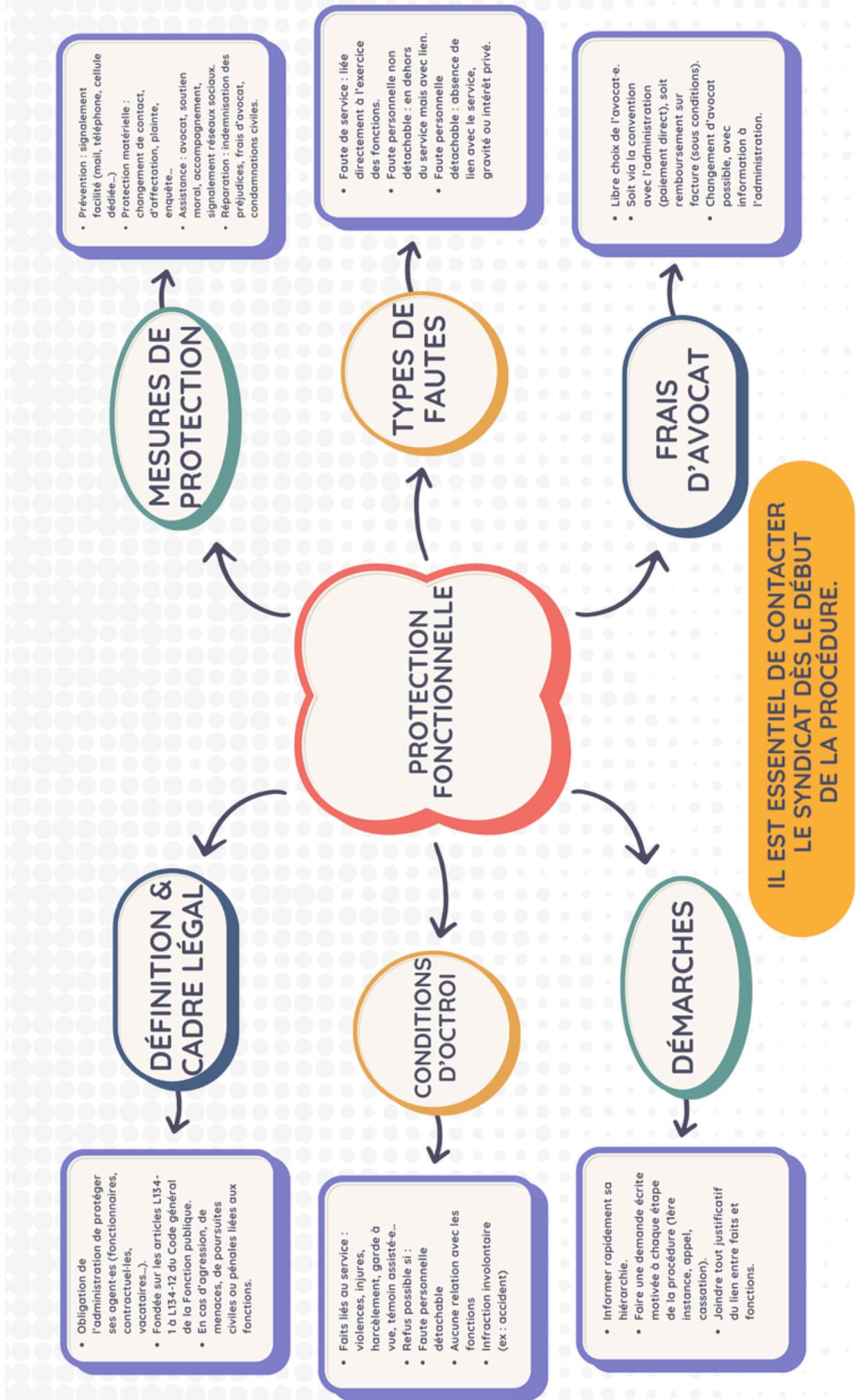
- un dispositif d'orientation, de conseil et d'accompagnement des agent·es estimant pouvoir bénéficier de la protection fonctionnelle, en particulier lorsqu'ils·elles ont été victimes d'une attaque (par exemple d'un·e parent·e d'élève) ;
- une prise en charge des honoraires d'avocat·e et des frais de procédure ;
- une assistance juridique ;
- un soutien moral et institutionnel à l'agent·e : lettre, communiqué, entretien, accompagnement de l'agent·e auprès des forces de l'ordre compétentes pour qu'il·elle dépose plainte, aide à la rédaction d'une déclaration de constitution de partie civile, remboursement de la franchise en cas de dégradation des biens de l'agent·e ;
- l'organisation d'une conciliation (conflits interpersonnels) ;
- en cas de diffamation, de menace ou d'injure sur les réseaux sociaux : un droit de réponse ou de rectification en tant qu'employeur (via, par exemple, un communiqué) ; le signalement sur la plateforme PHAROS et auprès de l'hébergeur ou du fournisseur d'accès de tout contenu suspect ou illicite constitutif notamment d'incitation à la haine ou de terrorisme et d'apologie du terrorisme ; autorisations d'absences, pour se rendre aux convocations judiciaires notamment.

 **Des mesures de réparation**, comme par exemple :

- une prise en charge des condamnations civiles ;
- une indemnisation par l'administration du préjudice subi (en cas d'attaques).

COLLECTIF SANTE

CONDITIONS DE TRAVAIL -5-





Comment puis-je faire prendre en charge mes frais d'avocat ?

Vous êtes toujours libre du choix de votre avocat·e. Ainsi, la décision de recourir à un·e avocat·e vous revient, indépendamment de la suite que pourrait réserver l'administration à votre demande de protection fonctionnelle.

En revanche, vous devez communiquer sans délai à l'administration le nom de l'avocat·e choisi.

Si vous n'avez pas encore conclu de convention, l'administration prendra l'attache de votre avocat·e afin de négocier avec lui·elle les modalités de prise en charge des frais et honoraires.

En cas d'accord, une convention sera conclue entre l'avocat·e, l'administration et, le cas échéant, vous-même. Dans ce cas, vous n'aurez pas à avancer les frais et honoraires d'avocat (ex : frais de consignation...). L'administration réglera directement à l'avocat·e les frais prévus par la convention.

En l'absence de convention avec l'administration (soit parce que vous aviez déjà conclu une convention d'honoraires avec votre avocat·e, soit en raison d'un désaccord sur le montant des diligences devant être prises en charge par l'administration), cette dernière vous réglera directement les frais sur présentation des factures que vous aurez préalablement acquittées.

Toutefois, elle ne sera pas tenue de vous rembourser l'intégralité des frais d'avocat, notamment lorsque le nombre d'heures facturées apparaît manifestement excessif.

Enfin, si vous décidez de changer d'avocat·e en cours de procédure, vous devez en informer sans délai votre administration.

Comment distinguer faute de service, faute personnelle non détachable de l'exercice des fonctions et faute personnelle détachable des fonctions ?

Une faute de service correspond à une faute commise par un·e agent·e public·que dans l'exercice de ses fonctions, c'est-à-dire :

- pendant le service ;
- avec les moyens du service ;
- qui présente un caractère impersonnel.

Une faute personnelle non détachable de l'exercice des fonctions est une faute commise en dehors du service mais usant notamment des moyens du service.

Lorsqu'elle revêt les caractéristiques décrites ci-dessous, cette **faute devient détachable du service**.

- une faute commise en dehors du service et dépourvue de tout lien avec le service ;
- une faute commise pendant le service mais qui :
 - relève de préoccupations d'ordre privé, comme une volonté d'enrichissement personnel, une animosité particulière à l'encontre d'un·e administré·e ou la poursuite d'un intérêt personnel ;
 - résulte d'un comportement incompatible avec les obligations qui s'imposent aux agent·es public·ques. C'est le cas des excès de comportement, tels que des violences physiques ou verbales ou encore un état d'ébriété au volant ;
 - revêt une particulière gravité eu égard à sa nature et aux conditions dans lesquelles elle a été commise. Par exemple, un crime commis sur le lieu de travail ou avec les moyens du service est toujours un acte détachable du service. De même, les manquements de l'agent·e public·que au regard des obligations déontologiques de sa profession sont qualifiés de faute personnelle.



Exemples de jurisprudence concernant la protection fonctionnelle

- La protection fonctionnelle présente un **caractère impératif et ne peut être refusée que pour des motifs d'intérêt général dûment justifiés**. (CE 14 février 1975 Sier Teitgen n°87730)
- Le **refus de protection ne reposant sur aucun motif d'intérêt général est illégal**. Cette illégalité entraîne la **responsabilité de l'administration qui est condamnée à indemniser l'agent**. (CE 17 mai 1995 N°141635)
- Le fait que l'**agent public qui demande le bénéfice de la protection fonctionnelle** se trouve **en congé maladie** lors de la présentation de sa demande **n'exclut pas qu'il y soit fait droit**, dès lors que des démarches adaptées à la nature et à l'importance des agissements contre lesquels cette protection est sollicitée peuvent encore être mises en oeuvre. (CE, 12 mars 2010, n°308974).
- La protection fonctionnelle **doit être accordée à l'agent qui apporte des éléments suffisants pour faire présumer de la matérialité des faits de harcèlement sexuel, sans qu'il soit tenu de les établir**. (CAA, 15 janvier 2019, n° 17MA00578 / CAA, 10 janvier 2020, n° 19NT01470) et **même lorsque cette mesure reviendrait à admettre sa responsabilité dans la défaillance**.
- La Défenseure des droits a considéré que « Mme X est fondée à demander la réparation de ses préjudices, notamment les **frais liés à sa prise en charge thérapeutique**. Elle pourrait également demander une **réparation de son préjudice matériel lié aux primes dont elle a été privées du fait de ses absences pour maladie et de la réduction de son temps de travail** (mi-temps thérapeutique). » (Décision n°2020-095 du 20 avril 2020)

Extrait des Orientations Stratégiques Ministérielles (OSM) 2025

II.2 Prévenir violences externes et généraliser les procédures d'accompagnement collectif et individuel des situations (...)

Chaque fois qu'un agent public est agressé ou menacé dans l'exercice de ses fonctions, il convient de mettre en œuvre les mesures suivantes :

- **l'octroi immédiat et systématique de la protection fonctionnelle**, même sans demande de l'agent, qui comprend notamment l'accompagnement des personnels dans leurs démarches juridiques (dépôt de plainte), avec mise en œuvre de l'ensemble des mesures de gestion et d'assistance adaptées dans le parcours de carrière, d'accompagnement, de soutien médical, psychologique et social ;
- **la saisine du procureur de la République** sur le fondement de l'article 40 du Code de procédure pénale ;
- **la demande immédiate de retrait des contenus** qui ciblent les personnels sur les réseaux sociaux (signalement Pharos) par les services concernés et suivi jusqu'à leur retrait effectif.

NOS REVENDICATIONS À PORTER

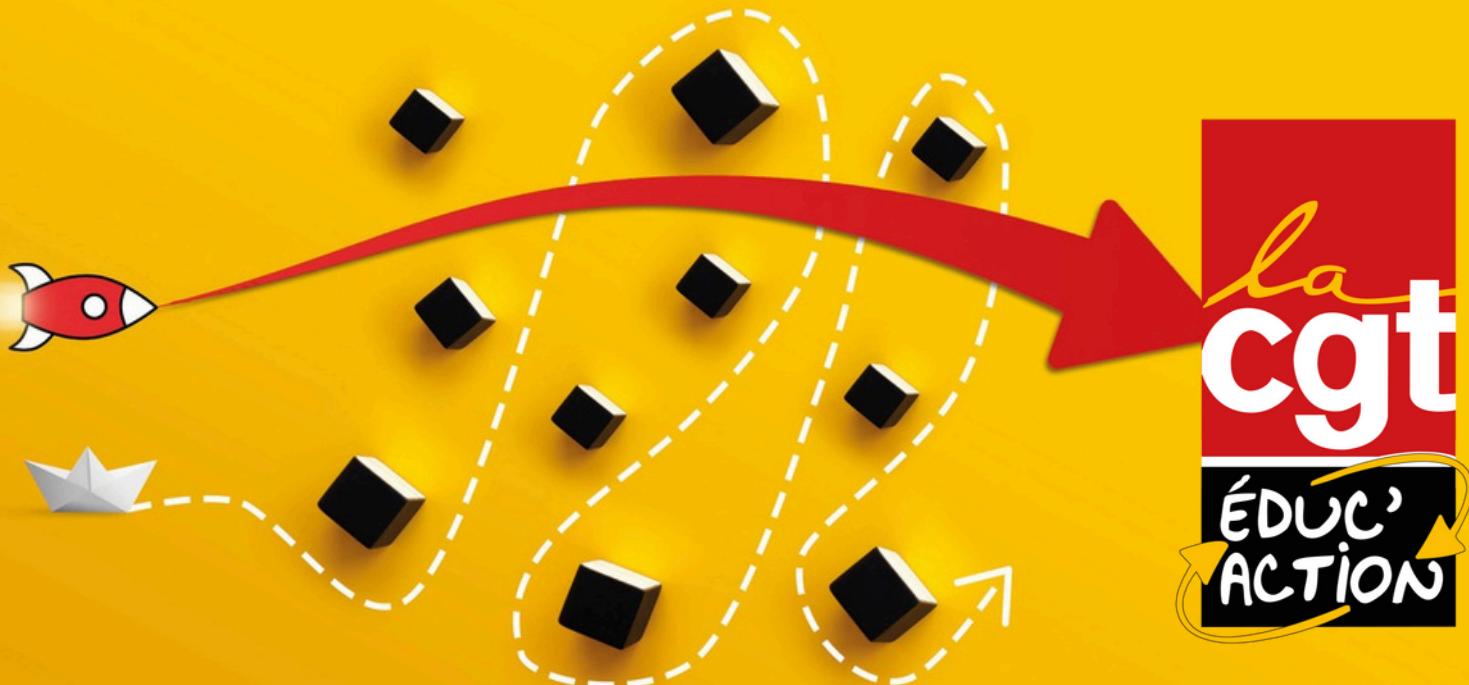
La CGT Educ'action revendique :

- un cadre réellement contraignant pour les employeurs publics pour un droit à la protection fonctionnelle effectif ;
- garantir la présomption d'innocence des agent·es jusqu'au verdict définitif ;
- une information systématique des agent·es sur leur droit à la protection fonctionnelle ;
- un droit d'information et de retour sur les situations en instances aux représentant·es du personnel (nombre de demandes déposées, accordées, motifs des refus) ;
- la désignation d'un·e référent·e parmi les représentant·es du personnel, formé·e, « violences et discriminations » dans les instances dédiées à l'hygiène sécurité et conditions de travail;
- la reconnaissance de l'évènement subi à l'imputabilité du service (déclaration accident travail, maladie professionnelle) ;
- l'ouverture d'une enquête administrative ;
- la formation des services juridiques, RH et chargé·es d'enquête, sur les questions de violences, discriminations, harcèlement et octroi de la protection fonctionnelle.

pour être renseigné·e...

pour être accompagné·e...

pour militer...



ne naviguez plus à vue :

choisissez la CGT Éduc'action !